



IDET

Inspirer et développer les environnements de travail

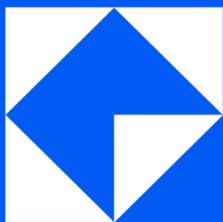
FICHE

L'EssenTiel sur ...

Égalité Femmes-Hommes dans les espaces de travail

INCLUSIVITÉ

Septembre 2023



Inspirer et
développer les
environnements
de travail

etudes@idet.fr

+33 (0)1 47 48 93 39

www.idet.fr

Contexte

- ◆ Au 19^{ème} siècle, les premières mesures pour encadrer le travail des femmes étaient protectrices, basées sur le rôle de mères. Après la Seconde Guerre mondiale, l'objectif est passé à garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.
- ◆ Cependant, malgré les lois promouvant l'égalité professionnelle, des inégalités persistent et sont toujours d'actualité.
- ◆ De plus en plus, les entreprises reconnaissent l'importance de la diversité de genre et adaptent leurs espaces de travail en conséquence. Des environnements de travail inclusifs émergent, favorisant le bien-être, la communication et la collaboration entre tous les employés.
- ◆ En adaptant leurs espaces de travail, les entreprises contribuent grandement à éliminer les barrières et les stéréotypes de genre ainsi qu'à favoriser l'épanouissement de chaque collaborateur.



Définitions

L'égalité professionnelle Femmes-Hommes

C'est l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée.



Quelles sont les principales inégalités Femmes-Hommes au travail ?

Malgré les initiatives de certaines entreprises, les stéréotypes et les préjugés de genre inconscients persistent. Pour progresser vers une réelle égalité femme/homme au sein des environnements de travail, il est essentiel de les connaître afin de les combattre.

Ci-dessous, une liste non-exhaustive des principales inégalités professionnelles qui sont toujours d'actualité en 2023 :

- ◆ **L'écart de salaire** : Les femmes sont généralement moins payées que les hommes pour le même travail ou un travail à valeur égale. En France, les hommes sont rémunérés en moyenne 28,5 % de plus que les femmes.
- ◆ **Ségrégation professionnelle** : Les femmes et les hommes sont souvent concentrés dans certaines professions spécifiques, ce qui peut être lié à des stéréotypes de genre. En exemple, en France 91% des aides-soignantes sont des femmes.
- ◆ **Plafond de verre** : Généralement, les femmes ont moins de chances d'accéder à des postes de direction et de prendre des décisions importantes dans les entreprises, ce qui limite leurs possibilités d'évolution professionnelle.
- ◆ **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle** : Les responsabilités familiales et domestiques sont encore souvent considérées comme la responsabilité principale des femmes, ce qui peut entraîner des difficultés pour elles à équilibrer leur vie professionnelle et personnelle.
- ◆ **Harcèlement sexuel** : Malheureusement, cela est toujours une réalité dans le monde du travail, ce qui peut créer des environnements de travail hostiles et nuire au bien-être professionnel et personnel.
- ◆ **Discrimination à l'embauche** : Les femmes peuvent être désavantagées lors du processus d'embauche en raison de préjugés de genre.
- ◆ **Perception des compétences** : Les compétences et les capacités des femmes peuvent être sous-estimées ou sous-évaluées par rapport à celles des hommes, ce qui peut entraîner une diminution des opportunités professionnelles.

Même si la plupart de ces inégalités semblent relever des Ressources Humaines, certaines peuvent être résolues ou du moins limitées grâce à des espaces de travail inclusifs et bienveillants. En effet, les **environnements de travail peuvent jouer un rôle crucial** lorsqu'ils considèrent et prennent en compte les besoins des femmes. Cela peut contribuer à **réduire les stéréotypes et les agressions** ainsi qu'à **augmenter la sécurité** des femmes (ex. zones isolées : parkings mal éclairés, lieux non-surveillés, etc.)

Les enjeux – intérêts pour les entreprises

Promouvoir l'égalité Femmes-Hommes dans les espaces de travail présente de nombreux enjeux économiques et sociaux qui peuvent avoir un impact significatif sur l'entreprise.

Performance économique

- ◆ Une meilleure productivité grâce à l'amélioration de l'égalité Femmes-Hommes dans les environnements de travail. En effet, l'aménagement des espaces de travail encourageant la participation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux permettrait aux entreprises de bénéficier d'une grande diversité de compétences. De ce fait, cela pourrait augmenter le cadre de travail, la concentration et la productivité globale de l'entreprise.
- ◆ Un faible taux de turnover grâce à l'égalité Femmes-Hommes au sein des espaces de travail. Effectivement, en améliorant les conditions de travail des femmes, les entreprises pourraient attirer et retenir un plus large éventail de talents.
- ◆ Une meilleure image et réputation de l'entreprise grâce à la promotion de l'égalité Femmes-Hommes dans les environnements de travail. Les entreprises qui s'engagent activement à promouvoir l'égalité des genres et à créer des espaces de travail inclusifs pourraient bénéficier d'une meilleure image de marque ainsi que d'une réputation positive auprès des collaborateurs et des clients.

Performance sociale

- ◆ Une amélioration de la diversité et de l'inclusion au sein des espaces de travail grâce à la promotion de l'égalité Femmes-Hommes. En créant et en aménageant des environnements de travail adaptés à tous, cela permettrait de lutter contre les stéréotypes de genre.
- ◆ Une meilleure Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) grâce à l'amélioration de l'égalité Femmes-Hommes au sein des environnements de travail. En effet, des espaces de travail inclusifs et des services où les besoins de tous sont pris en compte de façon équitable permettraient aux salariés de s'épanouir dans leur entreprise (ex. crèche, salle de lactation, salle de repos, etc.).
- ◆ L'amélioration de la santé et de la sécurité grâce à la promotion de l'égalité Femmes-Hommes. En créant et en aménageant des espaces de travail répondant aux besoins de tous les collaborateurs (ex. équipement de bureau ergonomique, sanitaires adaptés, etc.) cela pourrait améliorer la santé et la sécurité des femmes au sein de leur entreprise.



À savoir

Selon l'Insee (2023), les **femmes** représentent **21 % des dirigeants salariés**.

Selon une étude de Qualisocial et Ipsos (2022) sur le harcèlement au travail, **1 salarié sur 3** a déjà été **victime** et **4 salariés sur 10** ont déjà été **témoins** d'une situation de harcèlement au travail. De plus, **1 manager sur 3** a le **sentiment d'avoir déjà été auteur de harcèlement au travail**.

D'après une étude de MoneyVox (2021), le taux d'activité des femmes sans enfant entre 25 et 49 ans est très proche de celui des hommes sans enfants (88,2 % vs. 88,9 %). L'écart se creuse dès l'arrivée du premier enfant. En effet, **94 % des pères de 3 enfants ou plus ont une activité salariée, contre 67 % des mères**.

Réglementation

Code du Travail

- ◆ **Article L1132-1** : Dans cet article, le droit à la non-discrimination a été intégré au Code du Travail. Ce droit implique qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.
- ◆ **Article 4121-1** : Il en est de la responsabilité de l'employeur de prévenir tout risque de harcèlement moral au sein des environnements de travail. En effet, l'entreprise a une obligation de sécurité, ce qui signifie qu'elle est tenue d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés.
- ◆ **Article L1153-5** : L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Loi Roudy (13 juillet 1983)

- ◆ **Objectif** : Cette loi transpose la directive européenne. Elle réaffirme le principe de l'égalité dans tous les champs professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (4 août 2014)

- ◆ **Objectif** : Cette loi vise à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les sphères privées, professionnelles et publiques. Ainsi, elle propose une réforme du congé parental en augmentant le temps du second parent (25 jours intégrant les week-ends). De plus, pour les entreprises de plus de 50 salariés, il est obligatoire de déposer auprès des DIRECTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) leur accord ou plan d'action pour l'égalité professionnelle, dont un indicateur sur les écarts de rémunération entre les genres, sous peine de pénalité financière.

La négociation collective

- ◆ **Objectif** : Dans les entreprises comprenant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives du personnel, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit engager tous les ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs et les actions à mettre en place pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle.

Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018)

- ◆ **Objectif** : Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent établir l'index de l'égalité professionnelle. Cet index évalue les écarts de rémunération, les écarts dans les augmentations de salaire, le pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité, ainsi que la présence de femmes parmi les plus hautes rémunérations.

Loi Copé-Zimmerman (27 janvier 2011)

- ◆ **Objectif** : Depuis 2017, la loi d'obligation de représentativité impose aux entreprises de plus de 250 salariés et réalisant 50 M€ de chiffre d'affaires de compter au moins 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration.

Comment promouvoir l'égalité Femmes-Hommes au sein des espaces de travail ?

Avant d'aménager les environnements de travail pour promouvoir l'égalité Femmes-Hommes, l'entreprise doit analyser et comprendre les besoins ainsi que les attentes de ces derniers. Voici les étapes à suivre pour mieux comprendre vos espaces de travail :

1. Évaluation initiale

- ◆ Evaluer la situation actuelle de vos environnements de travail en identifiant les domaines et/ou les lieux où des déséquilibres sont présents. Cela peut être au niveau de la représentation, de la praticité ou encore de l'utilité de certains lieux (ex. sanitaires, salles de réunion, services aux collaborateurs, aménagement des espaces de travail, etc.).

2. Création d'indicateurs

- ◆ Elaborer des questionnaires internes (participation active des collaborateurs), étudier les taux (ex. de départ, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, etc.) ou encore utiliser des outils déjà existants (ex. Qualisocial x Ipsos : Baromètre sur le harcèlement au travail). Ces données vont venir compléter et aiguïser l'évaluation initiale afin d'avoir une vision globale des espaces de travail.

3. Analyse des écarts

- ◆ Analyser les données récoltées pour identifier les écarts ou les déséquilibres entre les femmes et les hommes au sein des différentes dimensions étudiées. Cela a pour but de repérer les dimensions qui nécessitent des améliorations.

4. Solutions et suivi régulier

- ◆ Une fois les écarts identifiés, développer des plans d'action spécifiques pour corriger ces derniers (cf. « Conseils pour améliorer l'égalité Femmes-Hommes au sein des espaces de travail »).
- ◆ Afin d'obtenir des résultats probants, il est essentiel de planifier des évaluations régulières. Cela permet d'ajuster les plans d'action si nécessaire. Pour ce faire, une communication transparente, l'implication des collaborateurs et des dirigeants ainsi que l'intégration dans la culture d'entreprise sont des éléments clés à la réussite de la mise en place de l'égalité Femmes-Hommes au sein des environnements de travail.



Conseils pour améliorer l'égalité Femmes-Hommes au sein des espaces de travail

L'aménagement d'espaces de travail promouvant l'égalité Femmes-Hommes doit faire partie intégrante de la politique de l'entreprise afin qu'elle soit vraiment efficace. Voici quelques conseils pour améliorer l'égalité Femmes-Hommes au sein de vos espaces de travail :

Aménagement des espaces de travail

- ◆ Concevoir des environnements inclusifs afin de favoriser le bien-être de tous les collaborateurs. Par exemple, des espaces de travail ouverts et modulables pourraient encourager la communication et la collaboration. De plus, en raison de différences physiques et/ou physiologiques, certaines positions sont plus adaptées aux femmes qu'aux hommes et inversement. Ainsi, ces espaces resteraient mobiles ce qui permettrait de les adapter aux besoins et aux attentes de tous les employés.
- ◆ Concevoir des sanitaires répondant aux besoins des femmes et des hommes. En effet, il peut y avoir un déséquilibre dans la répartition des toilettes entre hommes et femmes. Par exemple, les femmes ont des besoins spécifiques liés à leur hygiène menstruelle (poubelles, produits menstruels, espaces adaptés pour se changer et se nettoyer). De plus, la création de sanitaires genrés et non-genrés pourraient simplifier l'utilisation de ces derniers, notamment pour l'inclusion des personnes transgenres.
- ◆ Réfléchir à la disposition physique des espaces de travail au sein de l'entreprise. Effectivement, certaines dispositions pourraient favoriser un genre plutôt que l'autre. Par exemple, des espaces de détente ou de loisirs qui ne sont pas inclusifs ou accessibles aux femmes pourraient créer un déséquilibre. Par exemple, une décoration genrée (couleurs, objets ou images correspondant aux stéréotypes de genre), des espaces de détente avec des installations traditionnellement associées à un genre (ex. baby-foot, consoles de jeux, etc.) ou encore une salle de sport avec des équipements genrés (ex. machines de musculation associées à un genre spécifique). Cela aurait pour effet d'exclure un genre au profit de l'autre, ce qui nuit au bien-être de tous les salariés.
- ◆ Mettre en avant des rôles modèles féminins au sein des espaces de travail pourrait contribuer au bien-être et à la réussite des femmes. Par exemple, le choix des noms pour les salles de réunion ou de conférences pourraient mettre en avant des figures féminines afin d'inspirer et d'inclure davantage les employés de genre féminin.
- ◆ Concevoir des espaces dédiés à l'allaitement. Effectivement, cela pourrait permettre d'améliorer le bien-être des femmes au travail sans se sentir mal à l'aise ou bien gênée de réaliser cet acte dans un lieu non-approprié.
- ◆ Éliminer les stéréotypes de genre en évitant d'utiliser des couleurs, des matériaux ou des motifs associés à un genre spécifique dans la conception des espaces de travail. En effet, il serait préférable d'opter pour un mobilier neutre qui ne renforce pas les stéréotypes de genre.

Développement de l'expérience collaborateur

- ◆ Proposer des services de garde permettant aux femmes de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Encore aujourd'hui, on observe une nette différence en ce qui concerne les responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui impacte la vie professionnelle des femmes. Ainsi, en proposant des services de garde et/ou de crèche, cela pourrait permettre aux femmes d'alléger leur emploi du temps et leur charge mentale.

Conseils pour améliorer l'égalité Femmes-Hommes au sein des espaces de travail ? (suite)

Développement de la culture d'entreprise

- ◆ Communiquer sur les questions d'égalité de genre au travail (ex. stéréotypes de genre, harcèlement sexuel, biais inconscients, etc.) ainsi que sur les actions mises en place. En effet, sensibiliser les employés à ces problématiques est une des étapes clés pour apporter des changements au sein de l'entreprise. De plus, une communication interne et externe sur les initiatives d'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise permettrait d'impliquer les collaborateurs ainsi que d'attirer de nouveaux talents et clients.
- ◆ Afficher des œuvres d'art d'artistes féminines pour promouvoir l'égalité des genres. En effet, la mise en avant de personnalités féminines permettrait de faire passer des messages en faveur de la diversité, ce qui contribuerait à améliorer cette dernière.
- ◆ Développer une politique d'équilibre travail - vie personnelle en proposant des horaires de travail flexibles ainsi que des possibilités de travail à distance. Cela aurait pour effet d'augmenter le bien-être des femmes et des hommes, tout en sachant que les femmes ont encore davantage de charge mentale envers leur foyer que les hommes.
- ◆ Offrir des formations sur l'égalité et les stéréotypes de genre afin de sensibiliser les salariés aux problématiques liées à l'égalité Femmes-Hommes au travail et d'encourager des comportements respectueux de tous.



◆ Sources

[OXFAM France](#)

[Insee](#)

[Gouvernement](#)

[Vie publique](#)

[CFTC](#)

[Qualisocial](#)

[Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

[United heroes](#)

[Monster](#)

[Légifrance](#)

[Anact](#)

[Hello workplace](#)

[CSE matin](#)



À propos de l'IDET

Inspirer et développer les environnements de travail est l'unique instance représentative des professionnels des environnements de travail. Grâce à ses 2 000 membres, elle forme un réseau d'organismes privés ou publics, appartenant à tous les secteurs et ayant toutes les tailles.

Pour le prochain l'EssenTiel sur, n'hésitez pas à nous transmettre vos suggestions ou documents à : etudes@idet.fr

Avertissement

Ce rapport de recherche du Pôle Etudes et Prospective de l'IDET est principalement basé sur des informations publiques. Il n'est fourni qu'à titre d'information et n'est pas adapté à une entreprise en particulier. Nous déclinons toute responsabilité dans le cas où vous agiriez ou manqueriez d'agir d'une manière particulière sur la base de ce document. Les opinions exprimées dans ce rapport reflètent les opinions de leurs auteurs.

La reproduction, l'archivage ou la transmission de tout ou partie de ce document est autorisée sous réserve d'en citer la source. En raison de la possibilité d'erreur de la part de nos sources, nous ne pouvons garantir l'exactitude des informations et nous nous dégageons de toute responsabilité en cas d'imprécisions ou d'erreurs éventuelles.

© 2023 - IDET